

SYSTEMRELEVANT 157

Bettina Kohlrausch und Florian Blank erläutern, wieso Forderungen nach einer weiteren Anhebung des Rentenalters an der Realität vieler Beschäftigter völlig vorbeigehen und wieso ein gesünderes Arbeitsleben viele aktuelle Probleme beheben könnte.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 3. August 2023. Willkommen zu einer Sommerausgabe von Systemrelevant. Bettina Kohlrausch, ich grüße dich.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und Florian Blank, hallo.

Florian Blank:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist Referatsleiter des Referats Sozialpolitik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Instituts, also dem WSI, ebenfalls bei der Hans-Böckler-Stiftung. Und wir nehmen heute eine Sommerausgabe auf. Bedeutet, dass wir, nicht wir, sondern ich, um genau zu sein, jetzt im wohlverdienten Urlaub bin und diese Folge vorab aufgenommen wurde, und in den nächsten vier Wochen veröffentlicht wird. Ab dem eben genannten 3. August. Wir wissen auch noch, welche Folgennummer das ist, deswegen hab ich sie nicht genannt. Das ist dann der Redaktion überlassen. Vorweg ansonsten wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und wir freuen uns, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Falls ihr Twitter nutzt, findet ihr Bettina dort als @bettikohlrausch. Und Florian hab ich dort nicht gefunden.

Florian Blank:

Das stimmt.

Marco Herack:

Ja. Deswegen findet ihr ihn dort auch nicht. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die Rente in einem gewissen Sinne unterhalten. Zum Glück nicht über meine Rente, aber die Debatte um die Rente ist ja eine dauerhafte. Dabei spielt oftmals das Rentenalter eine Rolle. Und Florian, ihr habt einen Report zu dem Thema verpasst. Welchen Fragen seid ihr denn genau nachgegangen?

Florian Blank:

Wir haben tatsächlich hier neue Forschungsergebnisse veröffentlicht in einem Report. Vielleicht ist das erste Spannende, dass da zwar Rente drüber steht, der Titel ist „Durchhalten bis zur Rente“ Fragezeichen. Wir uns aber eigentlich nicht mit Rentenpolitik im engeren Sinne beschäftigen. Was uns in dem Report interessiert, ist die Einschätzung, wie lange Menschen in der Arbeit durchhalten können. Wir haben da zwei Datenquellen kombiniert. Und im Zentrum stand dann die Frage, ob Menschen glauben, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können. Also das Rentenalter steht auch in der Frage, die den Menschen gestellt wurde drin. Nicht nur Menschen als Selbsteinschätzung, sondern auch Betriebsräten. Es geht aber im Grunde um Arbeitsbedingungen. Und die rentenpolitische Debatte, wie lange sollen Menschen arbeiten, wann dürfen sie in den Ruhestand gehen, ist ein Anknüpfungspunkt. Ein anderer Anknüpfungspunkt wäre beispielsweise die Debatte um Fachkräfte. Also die Frage, wie wir Leute, die im Berufsleben stehen, eigentlich befähigen können, lange durchzuhalten. Aber ich finde, man kann natürlich auch ganz grundsätzlich drauf gucken, nicht nur instrumentell, sondern fragen, was muss eigentlich geschehen, damit Menschen ein langes, gutes, erfülltes Erwerbsleben haben, dass sie nicht krank macht, sodass sie am Ende des Erwerbslebens auch selbstbestimmt über den Erwerbsausstieg entscheiden können. Und nicht irgendwie raus müssen.

Marco Herack:

Das ist ein ganz interessanter Dreh, weil dadurch wird auch klar, dass wenn wir über Rente reden, müssen wir auch viel mehr über Arbeit reden.

Florian Blank:

Das ist so. Also unser Rentensystem spiegelt nach wie vor Erwerbskarrieren wider. Das ist auch gut so. Man kann das auch anders fassen, wenn man möchte, aber in Deutschland ist es so, dass wir ja Rente auch als eine Lohnersatzleistung konzipieren. Die soll das Erwerbsleben widerspiegeln. Und gleichzeitig ist Rente ja in gewisser Weise auch die Befreiung von Erwerbsarbeit. An der Stelle sind wir aber eben nicht auf den rentenpolitischen Zweig aufgesprungen, sondern haben umgekehrt geguckt, was passiert in der Arbeit.

Marco Herack:

Bettina, und normalerweise, wenn hier Studien und Reporte reinkommen, dann denk ich mir, hah, die Erwerbspersonenbefragung, da gibt's wieder eine Auswertung. Das ist diesmal aber nur die halbe Wahrheit. Ihr habt, Florian hat es ja schon gesagt, zwei Datenquellen zusammengeführt.

Bettina Kohlrausch:

Ja. Und das ist vielleicht auch ein ganz schöner Anlass, mal zu berichten, dass wir zwar sehr häufig hier über die Erwerbspersonenbefragung reden, wir aber im WSI durchaus noch mehr Datenquellen haben. Und eine davon ist eben eine Betriebs-

und Personalrätebefragung. Was schon ziemlich einmalig ist. Weil wir da eben auch noch mal die betriebliche Ebene mit einfangen können. Also wenn wir die Erwerbspersonen befragen, dann ist es natürlich die individuelle Ebene und die individuelle Einschätzung der Beschäftigten. Das ist wichtig und sehr aussagekräftig an vielen Stellen auch. Aber natürlich ist noch mal die Einschätzung von Akteuren in den Betrieben interessant. Und häufig werden dann eben die Personalverantwortlichen befragt. Und wir befragen eben bewusst die Betriebsräte und Personalräte. Damit haben wir natürlich einerseits einen guten Einblick in Prozesse der betrieblichen Mitbestimmung. Aber wir können die natürlich auch nach Einschätzungen dazu fragen, wie es den Beschäftigten geht. Und das ist ja möglicherweise auch noch mal eine etwas andere Perspektive als von den Personalern, weil es eben eher dann aus der Perspektive ist, die auch die Interessen der Beschäftigten vertreten und da vielleicht auch möglicherweise krisenhafte oder problematische Entwicklungen schneller und besser mitbekommen, weil diese Beschäftigten sich mit solchen Problemen natürlich tendenziell auch eher an Betriebs- und Personalräte richten.

Marco Herack:

Florian, eine Frage war: „Glauben Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“ Und da sagen dann nur irgendwie 30 Prozent: „Auf jeden Fall.“

Florian Blank:

Na ja, also es war eine Frage, die die Antwort in mehreren Abstufungen zugelassen hat. Und das ist immer so ein bisschen diese, ja, Betonungsfrage, Glas halb leer, Glas halb voll? Wenn du es wirklich nur auf diese 30 Prozent beziehst, 30,7 Prozent, um genau zu sein, die auf jeden Fall sagen, wir beziehen uns hier nicht mehr auf Erwerbspersonen, sondern auf abhängig Beschäftigte, dann ist das, ja, eine Minderheit. Es ist aber so, dass weitere 42 Prozent eher ja sagen. Das heißt, man kann es auch so betonen, dass eine Mehrheit der abhängig Beschäftigten optimistisch oder vorsichtig optimistisch ist, was die Fähigkeit angeht, eben durchzuhalten. Umgekehrt bleibt es dann immer noch bei einer großen Minderheit von, ja, zusammengenommen mehr als einem Viertel der Befragten, die ihre Zweifel haben. Ja, da drunter sogar knapp 7 Prozent, die sagen, nee, ich werde auf keinen Fall durchhalten können mit meiner jetzigen Tätigkeit unter den jetzigen Anforderungen.

Das finde ich dann eigentlich das Aussagekräftigere. Ja, diese Skepsis, die da drinsteckt. Ja, dass es eben keine Normalität ist, dass die Leute im Beruf stehen und sagen, ja, klar, so geht's weiter. Bis zu dem Zeitpunkt, wo ich dann eben regulär in Rente wechseln kann. Das Renteneintrittsalter steigt ja an auf 67 Jahre. Und auch die Möglichkeiten zum früheren Ausstieg rücken immer weiter nach oben. Wenn sich das dann bewahrheitet, was die Beschäftigten befürchten, dass wir da auf dem Weg, ja, möglicherweise einen Viertel der abhängig Beschäftigten verlieren, das ist besorgniserregend. Und das Problem ist darüber hinaus, was sich in unserer Befragung zeigt, was wir aber auch aus anderen Befragungen kennen, dass da diese, ja,

Change, diese Möglichkeit durchzuhalten, ja auch nicht gleichverteilt ist. Dass Leute, die unter schlechten Arbeitsbedingungen leiden, ja, viel eher das Segel streichen und wir können das zum Beispiel zeigen an der Differenzierung jetzt nach Arbeiter*innen, angestellten, verbeamteten Menschen. Wo die Beamtinnen und Beamten deutlich optimistischer auf ihre eigene berufliche Zukunft gucken als Arbeiterinnen und Arbeiter. Also das ist dieses Problem, jetzt unabhängig davon, ob wir jetzt sagen, ja gut, Glas ist halb leer, Glas ist halb voll. Dass wir immer, wenn wir tiefer in die Details gehen, nicht nur in unserer Befragung, sondern eben auch in anderen, dass wir wirklich Risikogruppen identifizieren. Körperliche Belastungen, personenbezogene Dienstleistungsarbeit teilweise auch. Ja, wo man sagen muss, Moment mal, also wir müssen irgendwelche Wege finden, damit diese Menschen lange im Erwerbsleben stehen können. Und jetzt wieder individuell gewendet, aber das lange im Erwerbsleben stehen einerseits natürlich eine Ressource ist, etwas, was für die Menschen auch wichtig ist. Manchmal aber auch eher Mittel zum Zweck ist, dass diese Menschen einfach gesund bleiben und, wie soll man sagen, lange glücklich leben können.

Marco Herack:

Habt ihr da spezielle Jobs identifiziert, die besonders gefährdet sind in dieser Selbsteinschätzung? Also ich hab jetzt schon rausgehört, körperliche Arbeit ist ein Faktor.

Florian Blank:

Wir haben in unserer Befragung tatsächlich nicht weiter nach Berufen, nach einzelnen Jobs gucken können. Was wir identifizieren können, ist tatsächlich diese Differenzierung zwischen Arbeitern, Angestellten, Beamt*innen, nach der Einschätzung der jeweiligen individuellen Arbeitssituation von „gar nicht belastend“ bis „äußerst belastend“. Und gerade in dieser Analyse nach Arbeitssituationen zeigt sich dann eben, ja, je härte ein Job ist, desto skeptischer sind die Leute. Dann sagen beispielsweise 27 Prozent derjenigen, die unter äußerst belastenden Arbeitsbedingungen arbeiten, dass sie auf keinen Fall bis zum Rentenalter durchhalten können. Wir wissen aber aus anderen Befragungen, dass das sich tatsächlich auch nach Berufsgruppen differenziert. Dass Menschen in der Krankenpflege, die Frage nach, bis zu welchem Alter sie erwerbstätig sein können, mit deutlicher niedrigeren Jahreszahlen angeben, als beispielsweise Mitglieder von Geschäftsführungen. Das sind sozusagen die absoluten Minus- und Pluspunkte in einer Befragung, die aus einer anderen Datenquelle veröffentlicht worden ist.

Bettina Kohlrausch:

Einerseits ist es ja nicht so richtig überraschend, dass man sagt, okay, äußerst ... Menschen, die starke Belastungen fühlen in der Arbeit, kommen seltener oder trauen sich seltener zu, es bis zur Rente zu schaffen. Aber ich finde, diese Differenzierung wahnsinnig wichtig, weil wir ja eine Debatte führen, jetzt auch im Zuge der Fachkräftediskussion, darüber, dass Leute länger arbeiten sollen. Und ich finde es

einfach wichtig zu betonen, dass es faktisch bedeutet, dass Menschen dann mit den entsprechenden Abschlägen vor Erreichen des Rentenalters ihre Erwerbstätigkeit beenden würden. Also weil wenn die Leute jetzt schon sagen, sie schaffen es nicht bis zur Rente und wir dann eine Debatte darüber führen, dass wir das Renteneintrittsalter erhöhen, dann ist es eben nicht so, dass es eine Zumutung an alle ist, was ja so oft formuliert wird, dass wir dann eben irgendwie mehr investieren müssen und alle mehr geben müssen, damit wir hier als Gesellschaft durchhalten. Sondern die Ungleichheit, die jetzt in dem Report deutlich wird, beschreibt auch eine Ungleichheit der Zumutung, die mit solchen Forderungen verbunden sind. Und deshalb finde ich diese Differenzierung so wichtig, und sich das noch mal genauer anzugucken.

Marco Herack:

Ja, es spricht ja auch irgendwie dafür, Bettina, dass so ein Renteneintrittsalter vielleicht gar nicht so eine gute Lösung ist, dass man sagt, alle gehen da mit 67 in Rente. Sondern dass man da schon auch für bestimmte Berufe dann wahrscheinlich noch mal andere Lösungen braucht. Weil man kann ja da nicht einfach hergehen und sagen, alle, die das nicht schaffen, kriegen dann 40 Prozent Abschlag und fertig.

Bettina Kohlrausch:

Das ist Moment die Logik, die sich damit verbindet. So würde ich das zumindest interpretieren. Ich weiß nicht, wie du das siehst, Florian, du bist der Rentenexperte.

Florian Blank:

Wir haben ja unterschiedliche Möglichkeiten, beziehungsweise mittlerweile fast schon Korridore, um in die Altersrente zu wechseln. Das eine ist die Rente mit Abschlägen. Dann die sogenannte Rente mit 63. Die aber auch schon nicht mehr mit 63 zu erreichen ist, sondern mittlerweile um die 64 liegt, die Altersgrenze. Das ist dann ohne Abschläge. Und dann die Regelaltersgrenze jetzt bei etwa 66 Jahren, steigt jetzt an auf 67. Also die Möglichkeit, dann auch weiterzuarbeiten, für die, die sich fit fühlen, gibt's ja auch weiterhin übrigens. Es wird manchmal so getan, als ob die Alten so aus dem Berufsleben rausgedrängt werden und mit der Rente aus dem Betrieb raus müssen. Aber rechtlich ist das einfach nicht so. Also man kann seine Rente aufschieben, man kann neben der Rente arbeiten. Und da gibt's ein weites Feld für diejenigen, die tatsächlich aktiv sein wollen, tatsächlich aktiv zu bleiben.

Es ist so, dass wir tatsächlich drüber nachdenken müssen, vor dem Hintergrund von solchen Ergebnissen, wie wir eigentlich die Leute auch aus dem Erwerbsleben rausnehmen können, die tatsächlich nicht mehr können. Und zweitens aber, wie wir auch frühzeitig im Erwerbsleben eingreifen können. Denn, wenn wir über ältere Beschäftigte sprechen, die nicht mehr können, dann ist eigentlich der Zug ja schon abgefahren. Und man wird im Rentensystem niemals alle Verwerfungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt korrigieren können. Das wäre auch eine Illusion. Also wir können da teilweise gegensteuern, wir können da Stellschrauben bedienen,

aber wenn wir bei der Grundidee bleiben, dass die Rente das Erwerbsleben widerspiegelt und darüber hinaus auch Phasen von Sorgearbeit und weitere Phasen, die ich mal als arbeitsmarktnah, aber eben nicht in Arbeit bezeichnen würde, also bei dieser Logik bleiben, dann kommen wir nicht umhin, zu sagen, na ja, manche unglückliche Erwerbskarrieren führen halt zu unbefriedigenden Ergebnissen in der Rente. Aber im Grunde müssen wir dann immer wieder an der Erwerbskarriere ansetzen. Und wenn Menschen dann mit Mitte 50, Ende 50 aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, weil es einfach nicht mehr geht, dann ist da schon früher in der Karriere was schiefgelaufen. Das heißt, wir müssen also über Arbeits- und Gesundheitsschutz reden. Wir müssen auch darüber reden, wie frühzeitig Qualifizierung und Weiterbildung ansetzen kann.

Also dass es nicht auf einmal dann, wenn es eigentlich schon zu spät ist, überlegt wird, ja, wo können wir denn die Kollegin, den Kollegen jetzt weiter verwenden, weiter qualifizieren. Vielleicht muss man auch drüber sprechen, dass bestimmte Berufe, das wäre jetzt vielleicht eine innovativere Idee, ab einer bestimmten Altersgruppe, tatsächlich fast schon regelmäßig eine Neuorientierung vorsehen oder zumindest so Gespräche darüber, wie soll es denn weitergehen? Du hast jetzt geschafft, du bist jetzt noch halbwegs fit, wenn du das jetzt aber noch zehn Jahre weitermachst, dann wirst du ein Problem haben. Ist jetzt vielleicht nicht der Zeitpunkt gekommen, um, ja, eben noch nicht die Notbremse zu ziehen, sondern tatsächlich das Gleis zu wechseln? Also über so was müssen wir dann vielleicht mal verstärkt nachdenken. Weil das Rentensystem nicht alles korrigieren kann.

Eine letzte Sache vielleicht tatsächlich zum Rentensystem, weil häufig so getan wird, als ob die Rente für besonders langjährig Versicherte oder landläufig eben als Rente mit 63 bekannt, so ein Instrument ist, damit wird der Arbeitsmarkt geräumt. Das wird von vielen in Anspruch genommen, die es eigentlich gar nicht brauchen et cetera. Die Voraussetzung für diese Rente für besonders langjährig Versicherte ist eben eine besonders langjährige Versicherungsdauer. Also das ist nicht zu erreichen, wenn man nach dem Abitur noch ein paar Jahre studiert hat, vielleicht nur Minijobs gehabt hat. Also für die Leute ist das nicht gemacht und gedacht, das ist für Leute, die Anfang 20 schon im Berufsleben stehen. Also das ist hart erarbeitet. Und wenn wir uns diese Logik vor Augen führen, man hat sich eine Rente erarbeitet durch lange Versicherungsdauer, dann kommen wir vielleicht noch mal näher daran, zu überlegen, wie wir Leute auch nach einer langen Erwerbskarriere vernünftig in Rente bringen. Dann haben wir nämlich die Debatte, wie viel ist genug für eine faire Rente. Und nicht, wie lange muss denn jeder mit der, Klammer auf, um das Rentensystem irgendwie nachhaltig zu gestalten, Klammer zu.

Bettina Kohlrausch:

Ja, das finde ich auch noch mal wichtig, dass es ein Versicherungssystem ist, und es deshalb Ansprüche abbildet. Und dass Menschen eben auch gearbeitet haben, hart gearbeitet haben dafür. Und zusätzlich finde ich auch noch mal wichtig, darüber

nachzudenken, was sagt das eigentlich aus, wenn so viele Menschen das berichten, natürlich differenziert nach der Belastung, in der sie sind, dass sie eigentlich glauben, wenn sie ihre jetzige Arbeitssituation reflektieren, es nicht bis zur Rente zu schaffen, dann ist das ja auch Ausdruck eines enormen Drucks, der jetzt gerade auf den Menschen lastet. Und eines Erwerbssystems, das offensichtlich Erwerbsarbeit so organisiert, dass ein nicht geringer Teil davon wirklich, also einfach sich in diesem System, so wie sie jetzt arbeiten, überlastet fühlen. Und das wirft natürlich in der Tat, da hat Florian Recht, sehr viel grundsätzlichere Fragen auf. Und das finde ich auch vor dem Hintergrund dieser Fachkräftediskussion, die ja häufig so geführt wird, wie können wir jetzt irgendwie in jeder Hinsicht noch mehr aus den Menschen rausquetschen.

Also wie können Frauen mehr erwerbstätig sein, wie können wir eben ... wir müssen länger arbeiten in der Woche und länger im Leben arbeiten. Und wenn man diese Forderung, diese enorme Belastung, die es zumindest für einen wirklich dann auch großen Teil der Erwerbstätigen gibt, das sind ungefähr ein Viertel, gegenüberstellt, dann ist klar, das wird so nicht funktionieren. Und das wird, wenn man das tatsächlich knallhart so durchzieht, dann wird das faktisch dazu führen, dass die Leute rausgehen aus dem Arbeitsmarkt, auf die ein oder andere Weise. Weil sie krank werden, weil sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder eben es nicht bis zur Rente schaffen. Und das ist eben kein nachhaltiges politisches Programm. Deshalb ist es eben so zentral, diese ganzen Fragen zu stellen. Wie können wir Erwerbsarbeit organisieren, vielleicht auch mal wirklich gar nicht unter dem Gesichtspunkt, dass die Leute es schaffen, bis zur Rente. Sondern dass die Menschen, die jetzt arbeiten, sagen, das ist eine Arbeit, die kann ich von der Belastung, so wie sie organisiert ist, auch noch länger ausüben. Das ist eigentlich ein guter Indikator dafür, dass es sozusagen jetzt für die Menschen funktioniert. Und das sind dann noch mal etwas grundsätzlichere und andere Diskussionen über Erwerbsarbeit, als wir sie im Moment führen. Wo wir eigentlich immer nur gucken, wer kann denn noch, wen kann man denn noch mal ein bisschen mehr unter Druck setzen, dass er noch mal ein bisschen leistet. Und natürlich kann man Menschen unter Druck setzen, weil sie angewiesen sind auf Erwerbstätigkeit. Aber es ist kein besonders nachhaltiges Konzept.

Florian Blank:

Das bringt es aber uns auch zu dem, im Grunde, zweiten Teil unseres Reports. Weil wir haben ja bisher ja vor allen Dingen über die Ergebnisse aus der Erwerbspersonenbefragung gesprochen. Über die Selbsteinschätzung von abhängig Beschäftigten. Und wir haben ja darüber hinaus auch eben Interessenvertretungen befragt, Betriebs- und Personalräte. Und denen haben wir einerseits die Frage gestellt, dass sie bitte einschätzen möchten, wie viel Prozent der Beschäftigten unter den, wieder gleiche Formulierung, unter den jetzigen Bedingungen ohne Einschränkung ihre jetzige Tätigkeit bis zum Alter von 67 durchhalten können. Die sind dann in der Summe, auch wenn man es natürlich nicht direkt vergleichen kann, scheinen die et-

was skeptischer zu sein, als wenn es die Selbsteinschätzung der abhängig Beschäftigten angeht. Auch da sehen wir wieder Differenzierungen. In dem Fall zwischen Branchen. Aber auch mit Blick auf die Angaben der Betriebsräte, wie viel Hochqualifizierte einerseits, wie viel Geringqualifizierte oder Menschen eben mit einfachen und Hilfstätigkeiten an der Belegschaft vorhanden sind. Wir haben es aber nicht nur auf die Problembeschreibung da bezogen, sondern wir haben darüber hinaus Fragen gestellt, ob die Betriebs- und Personalräte auch die Möglichkeit sehen, dass Beschäftigte länger durchhalten, wenn sie denn unterstützt haben. Und da haben dann tatsächlich die Betriebs- und Personalräte gesagt, ja, wenn es im Betrieb Leute gibt, die in einem ersten Schritt nicht durchhalten, dann sagen, gleichzeitig durch geeignete, entsprechende betriebliche Maßnahmen würden sie länger durchhalten können. Und zwar haben 13 Prozent der Betriebs- und Personalräte gesagt, ja, alle oder fast alle Beschäftigte könnten dann bis zum 67. Lebensjahr arbeiten. Weitere 28 Prozent würden zumindest sagen, für viele Beschäftigte ist das dann möglich. Noch mal 40 Prozent, ja, aber nur für einige oder wenige Beschäftigte. Jetzt kann wieder, Glas halb voll, halb leer sagen, ja, aber immerhin. Oder, mhm, da ist dann doch ein bisschen Kritik drin. Und nur noch 16 Prozent sagen, nee, es ist auch mit besseren Maßnahmen nicht möglich.

Das heißt, da, wo Probleme sind, kann offensichtlich was getan werden. Wir können nicht anscheinend, wenn wir hier den Betriebsräten und Personalräten Glauben schenken, und das tue ich, werden wir auch da nicht alle Probleme lösen können. Es gibt eben Jobs, da kann man nicht mit irgendwelchen Maßnahmen die Arbeit so verbessern, dass die Leute wirklich fit bleiben. Okay. Aber es gibt anscheinend ein ganz großes Feld, wo für kleinere oder größere oder sogar fast alle Beschäftigten, die ansonsten rausfallen würden, was getan werden kann. Und wir haben nämlich die Personal- und Betriebsräte dann noch weitergefragt, nicht nur, kann was getan werden, sondern wird denn eigentlich genug getan? Ja? Machen die Arbeitgeber genug? Und da sehen wir, dass auch noch Luft nach oben ist, zumindest nach dem Urteil der Betriebs- und Personalräte, die nämlich mehrheitlich die Schulnote vier geben. Eins, im optimalen Umfang wird da was getan, geben gerade mal 4,6 Prozent der Befragten. Weitere etwa 10 Prozent, 11 Prozent sagen, gut, aber eine große Gruppe, fast 40 Prozent sagen, Schulnote fünf, Schulnote sechs.

Da wird zu wenig getan. Das heißt, wenn wir das jetzt wieder positiv drehen, dann liegt das zwar einiges im Argen. Aber wo was im Argen liegt, sehen die Betriebs- und Personalräte, die ja wirklich in der betrieblichen Realität verankert sind, und sehen, was ist machbar, was können wir denn tun, sehen, dass da was gemacht werden kann. Also es liegt eben offensichtlich nicht nur so abstrakt an den Arbeitsbedingungen. Ja, es gibt halt doofe Jobs und es gibt halt Jobs, die man locker durchhalten kann, sondern es liegt am Arbeitsumfeld. Und das Arbeitsumfeld, das kann man gestalten.

Bettina Kohlrausch:

Ja, und das finde ich auch, wenn man das noch mal politisch einordnet, wirklich auch so einen wichtigen Befund dieses Reports. Weil da die Debatten auch so merkwürdig auseinandergehen. Ja, einerseits werden da die ganz großen Fässer aufgemacht. Irgendwie Wochenarbeitszeit nach oben, Renteneintrittsalter nach oben, aber wenn es dann darum geht, das, was uns jetzt an Möglichkeiten zur Verfügung stünde, was für die Beschäftigten in den Betrieben zu tun, dann ist da offensichtlich ... sind da jede Menge Baustellen, die ja auch vermutlich mit weniger Aufwand geschlossen werden könnten. Also abgesehen davon, dass ich das auch ausgesprochen problematisch finde aus einer ganzen Reihe von Gründen, und nicht den richtigen Weg, die Arbeitszeit zu erhöhen, im Gegenteil, ich glaube, wir müssen sie reduzieren. Aber das passiert dann im Gegenzug nicht. Also da klaffen die Debatten und das Handeln auch so merkwürdig auseinander. Das erleben wir auch in anderen Bereichen. Gerade bei dieser Fachkräftedebatte, finde ich. Und insofern ist es wirklich gut, zu sagen, ja, also wenn sich die Betriebe und Fachkräftemangel Sorgen, zu Recht, dann haben sie Möglichkeiten an der Hand, etwas zu tun für die Menschen. Und dann ist natürlich noch mal die Bedingung, du hast Qualifizierung schon genannt, Florian, stellt sich natürlich schon auch die Frage, also welche Rahmenbedingungen muss es dann von politischer Seite geben, dass das gewährleistet ist. Aber es gibt Möglichkeiten. Es ist jetzt nicht Gottgegeben, dass die alle eher gehen. Aber es passiert ... es wird aber auch nicht durch die Erhöhung des Drucks über eine Ausweitung von Arbeitszeiten passieren, dass die länger bleiben. Weil wenn die Leute nicht können, können sie nicht.

Marco Herack:

Es ist ja schon klar, dass die Unternehmen dafür erst mal wieder Geld in die Hand nehmen müssten und da tun sie sich ja immer besonders schwer, weil es ja kurzfristig auch erst mal auf die Gewinne sich niederschläft. Und da scheinen die Hemmschwellen ja besonders hoch. Währenddessen auch auf der anderen Seite beim Staat man ja durchaus unterstellen könnte, er müsste ja eigentlich ein Interesse daran haben, gerade da regulierend positiv einzugreifen. Weil je weniger Leute sich kaputt arbeiten, und je mehr Leute länger in die Rentenkasse einzahlen, desto weniger Probleme haben wir hinten raus.

Bettina Kohlrausch:

Ja, ja, klar.

Marco Herack:

Weil wir dürfen ja nicht vergessen, dass auch im Gesundheitssystem Menschen, die sich kaputt gearbeitet haben, ja da auch wieder Kosten produzieren. Das heißt, das sind ja auch alles Gewinne, die man den Unternehmen gibt. Weil sie selber die, sag ich mal, den Arbeitsplatz nicht so gestalten, wie sie ihn eigentlich müssten, damit das besser läuft.

Bettina Kohlrausch:

Aber auch für Betriebe. Also ich bin jetzt echt keine Betriebswirtschaftlerin und nehme diese Perspektive selten ein, aber nach meinem Verständnis, wenn man sich überlegt, dass diese langjährigen Beschäftigten ja auch eine ganze Reihe von Kompetenzen haben, weil sie einfach Arbeitserfahrung haben, weil sie den Betrieb kennen und so weiter, müsste es sich doch auch rechnen, alles dafür zu tun, um die Leute zu halten. Anstatt also a) neue Leute suchen zu müssen, die es möglicherweise nicht gibt, und die man eben wieder neu an betriebliche Abläufe und so weiter gewöhnen muss. Ich würde denken, dass sich das rechnet. Abgesehen davon, dass es eben nicht nur um ökonomische Fragen geht, wenn es darum geht, wie gestalten wir Erwerbsarbeit. Sondern dass es auch um Rechte geht von Menschen.

Florian Blank:

Ich fände es auch an manchen Stellen tatsächlich schwer, das jetzt einfach nur Richtung Staat abzuschieben. Also es gibt Branchen und Tätigkeitsbereiche, wo der Staat, gerade war schon der Sozialsektor angesprochen, tatsächlich Rahmenbedingungen setzt. Die dann eben sich auch in Personalbemessung hinterher übersetzen. Klar, das ist erst mal relativ eindeutig. Und die zweite Stellschraube, die der Staat hat, wäre letztlich auch in der Arbeitsmarktpolitik diese Frage, wie kann man bis zu welchem Alter auch vernünftig weiter qualifizieren, neue Berufseinstiege ermöglichen? Denn wir haben ja auch beispielsweise ein Problem damit, ältere Beschäftigte, wenn sie denn einmal arbeitslos sind, neu in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Also da verlasse ich jetzt aber auch das Gebiet meiner Expertise, was es da für Instrumente, vielleicht auch innovative Ideen gibt, um da dranzukommen. In den Betrieben wäre tatsächlich die Frage, wie viel kostet das überhaupt? Also wenn wir wirklich auf diese Betriebswirtschaftsebene einschwenken wollen, weil das eine ist, ja natürlich ist ein Schonarbeitsplatz möglicherweise teuer. Das kann ich nicht komplett beurteilen. Es ist aber auch so, dass es eine ganze Reihe von Rahmenfaktoren gibt, die vielleicht mit Aufwand verbunden sind, bei denen ich aber gar nicht so weiß, ob die Kosten wirklich so klar sind. Also eine Umstellung von Arbeitsorganisation. So, diese Frage einfach, wer wird wann wie eingesetzt. Wo man da natürlich auch immer gucken muss, dass irgendwie nicht die Lasten so komplett Richtung junge Menschen dann verschoben werden, die dann hinterher erst entlastet werden. Sondern unser Ziel muss ja auch sein, so früh anzusetzen, dass die Leute gar nicht erst krank werden. Also wir wollen ja nicht nur Ältere entlasten, sondern wir wollen ja jüngere Menschen gar nicht erst in die Lage bringen, hinterher zum Problemfall, sag ich mal, zu werden. Und es gibt noch weitere Faktoren. Also die Frage, wie viel Entscheidungsfreiheit und Mitbestimmungsmöglichkeiten haben Menschen in ihrer Arbeit. Müssen die einfach nur stumpf abarbeiten oder haben die Möglichkeiten, sich ihre Arbeit in einem gewissen Rahmen, es wird immer einen Rahmen geben in der Arbeit, wie sie hier organisiert ist, innerhalb dieses Rahmens jedenfalls selbst zu gestalten. Wie ist das Verhältnis im Team zueinander? Wie ist das Verhältnis zu

Vorgesetzten? Also da kommen auch kulturelle Fragen rein, die man gar nicht so einfach beziffern kann. Damit will ich jetzt gar nicht sagen, hey, super Stimmung im Betrieb und alle Probleme sind gelöst. So ist es ganz sicher nicht. Ich will nur darauf hinaus, ...

Bettina Kohlrausch:

Kicker.

Florian Blank:

Ja, genau. Wir stellen Kicker hin und alle sind glücklich und arbeiten bis 67. So wird es sein. Nein, damit ist es natürlich nicht gelöst. Ich will nur sagen, dass eine betriebliche Kultur, dass Wertschätzung und so weiter, dass all so was auch Faktoren sind, die sich in so ein ganz hartes „rechnet sich das“ überhaupt nicht einspeisen lassen. Wir leben nun mal in einem Wirtschaftssystem, wo Firmen und Betriebe rechnen. Da muss man dann gucken, welche Anreize gibt es. Nicht nur Anreize, im Zweifelsfalle eben auch klare Vorgaben bis hin eben zu Abgaben und Strafabgaben. An welchen Stellen kann man da aber auch eben unterstützen? Also es gibt ja auch beispielsweise Angebote, wenn ich das richtig sehe, von den Sozialversicherungsträgern für Betriebe, auch Kleinbetriebe, um mal zu gucken, was kann man denn machen, was kann man verbessern, damit die Leute eben im Betrieb bleiben. Ich meine, die Rentenversicherung hat nicht umsonst das Motto „Reha vor Rente“ im Bereich der Erwerbsminderung. Wir haben die Berufsgenossenschaften. Wir haben betriebsärztliche Dienste et cetera. Es gibt ja auch ein Set von Institutionen, das man da benutzen kann.

Bettina Kohlrausch:

Ja, also ich denke auch, das ist tatsächlich ein Feld, wo auch betriebliches Handeln nötig, möglich ist. Also was klassisch auch so was ist, wo ich denken würde, dass sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit in den Betrieben tatsächlich zu positiven Ergebnissen führen kann. Weil es ist ja auch in der ... also gerade, was du beschrieben hast jetzt, bestimmte Modelle und Organisationsformen von Schichtarbeit und so, aber auch spezifische Qualifizierungsangebote, Karriereentwicklungsperspektiven, das sind ja alles dann so betriebspezifische Herausforderungen, dass es natürlich jenseits von sehr, sehr groben Rahmenbedingungen schwierig ist, da mit staatlichem Handeln zu intervenieren. Also klar, Arbeitsschutz muss auch gesetzlich und staatlich geregelt werden. Das ist nicht die Frage. Wenn es jetzt wirklich darum geht, wie können wir in diesem Betrieb die Schichtarbeit so organisieren, dass sie die Belastungen für die Beschäftigten möglichst klein hält, dann würde ich sagen, das ist genau ein Fall für betriebliche Mitbestimmung, wo es einfach gut ist, wenn es eine Interessensvertretung der Beschäftigten gibt. Weil das ist auf dieser regulativen Eben auch gut aufgehoben. Und insofern würde ich auch da wirklich sagen, das ist klassisches betriebliches Handlungsfeld.

Florian Blank:

Das sehe ich auch so. Weil ja auch die betrieblichen Akteure wirklich vor Ort dran sind und auch sehen, wo es brennt.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Florian Blank:

Das einzige, was mich skeptisch stimmt, ist Folgendes. Ich hoffe, dass wir dazu auch in Zukunft noch mal was veröffentlichen können. Wenn ich mir angucke, was die betrieblichen Akteure, ich spreche jetzt speziell natürlich für die Betriebs- und Personalräte, an Regelungsbedarfen haben, angefangen von Überstunden und normale Arbeitszeit, Einführung neuer Softwaresysteme, wenn es nicht einfach nur über Tarifvertrag geregelt ist, Lohn und Gehalt, Einstellung, Personalpolitik, dann ist irgendwann wirklich die Frage, wenn wir die Sozialpartner oder die Betriebsparteien dafür ein Stück weit als verantwortlich sehen, dann müssen wir vielleicht auch tatsächlich irgendwann noch mal eine ehrliche politische Diskussion über Ressourcen führen.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Florian Blank:

Weil es prasselt da so viel auf die ein, sehe ich halt immer wieder. Also gerade als jemand, der sich mit dieser, sagen wir mal, nicht mit harten Themen der Mitbestimmung befasst, sondern ganz viel mit den sozialpolitischen Aspekten, die ja auch in den Betrieben aufschlagen. Da frag ich mich halt immer, wie sollen die das denn auch noch machen? Also wie sollen die den in der betrieblichen Altersversorgung jetzt auch noch über den korrekten Weg mitentscheiden? Wie sollen die denn neben ihren normalen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz jetzt auch noch spezielle Gruppen identifizieren? Das heißt ja nicht, dass sie das nicht eigentlich packen würden. Aber die Frage ist, wenn der Tag nur 24 Stunden hat und Betriebsratsarbeit ja auch ein Ehrenamt ist, ein Stück weit, was wir den Kolleginnen und Kollegen da eigentlich alles abverlangen können. Ja, das heißt ja nicht, dass wir sie nicht unterstützen können, Probleme anzupacken. Aber wenn wir über Regulierungsebenen sprechen, dann sollten wir immer wirklich, glaub ich, auch immer mit über Ressourcen sprechen, um die handelnden Akteure wirklich zu befähigen, solche Aufgaben dann auch zu übernehmen.

Bettina Kohlrausch:

Ja, und auch tatsächlich, um Rahmenbedingungen regulative, also welche Rechte brauchen Betriebsräte auch, um das gut machen können. Das ist immer genau die Frage. Also ich glaub auch, die ganz konkreten Entscheidungen sind auf der betrieblichen Ebene gut aufgehoben. Einschub an dieser Stelle, das betrifft natürlich

inzwischen auch nur noch einen eher geringen Teil. Weißt du das, Florian, die genaue Zahl? Ich bin immer so schlecht in Zahlen. Wie viel Beschäftigte sozusagen einen Betriebsrat haben?

Florian Blank:

2021, sagt das IAB, dass der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat, mittlerweile nur noch bei 8 Prozent lag. Und Beschäftigte, weil wir ja den Hang dazu haben, dass größere Betriebe eben eher einen Betriebsrat haben, haben wir in Westdeutschland noch 39 Prozent der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat repräsentiert werden. Und in Ostdeutschland 34 Prozent. Quelle ist das Betriebspanel des IAB.

Bettina Kohlrausch:

Da war ich ja deutlich zu positiv.

Florian Blank:

Ich hätte das auch positiver noch eingeschätzt. Es ist jetzt aber auch tatsächlich, wenn man auch einfach die letzten Jahre anguckt, es ist einfach ein permanenter Rückwärtstrend.

Bettina Kohlrausch:

Unabhängig davon stellt sich eben auch die Frage, wenn es die Möglichkeit gibt, es konkret zu regeln über Betriebsräte, welche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Voraussetzungen brauchen die, um das auch leisten zu können. Weil in der Tat, es geht ja ein bisschen darum, dann auch die Ressource Arbeitskraft mit zu managen sozusagen. Und das ist natürlich in Zeiten einer Transformation eine wahnsinnig oder zunehmend komplexer gewordene Herausforderung. Also ganz schlicht und ergreifend, nehmen wir mal, dass die zusätzliche Arbeitsbelastung, die sich durch Homeoffice und digitale Möglichkeiten ergeben, weil wir festgestellt haben, ja, das hat Vorteile, aber es geht zum Beispiel einher mit einer Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit. Dann ist es ja eine komplett neue Herausforderung, plötzlich darüber nachgedacht werden muss, wie kann man das organisieren, wie kann man Beschäftigte davor schützen, dass sie sich im Homeoffice selber ausbeuten. Um mal ein ganz praktisches Beispiel zu nehmen. Wo man eben auch plötzlich ganz andere Dinge wissen und können muss. Aber auch noch mal in Dinge vielleicht regulativ eingreifen, die als Regulierungsherausforderungen überhaupt nicht bestanden haben vorher.

Marco Herack:

Das ist ein interessantes Feld, Bettina, weil damit sagst du ja auch, es könnte durchaus sein in der Zukunft, dass wir bei den Berufen, wo wir heute sagen, na ja, die haben es ein bisschen ruhiger und besser, vielleicht ja auch noch ein paar neue Phänomene sehen, aufgrund verändertem Arbeitsumfeld.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Marco Herack:

Das dann auch nicht mehr diesen positiven Blick in die Zukunft zulässt, den man jetzt vielleicht hat.

Bettina Kohlrausch:

Das kann schon sein, dass sich da auch noch mal durch Digitalisierung, was Stressbelastung angeht, auch noch mal was bei den Qualifikationsgruppen verschiebt. Das will ich jetzt gar nicht in Abrede stellen. Wobei die Daumenregel ist schon meistens so, wer mehr verdient, ist auch besser dran.

Marco Herack:

Eigentlich haben wir ja mit dem Positiven begonnen. Ich würde mal gerne versuchen, da jetzt auch wieder positiv rauszukommen. Weil wir haben ja durchaus festgestellt, es gibt Möglichkeiten, die jetzt gar nicht so fern sind, die im Betrieb sind, wo man gegensteuern kann. Und wo man vielleicht aus heutiger Sicht einfach auch Möglichkeiten finden muss, vielleicht aber auch nur ein Bewusstsein dafür, dass die Betriebe da durchaus was machen können. Und da sollten wir ja dann doch in diese Richtung erst mal schreiten, bevor wir uns auch den anderen Sachen widmen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Das ist ein schönes Schlusswort.

Florian Blank:

Ja. Genau.

Marco Herack:

Ich wollte ja gar kein Schlusswort machen.

Bettina Kohlrausch:

Ach so.

Marco Herack:

Das ist gar nicht meine Aufgabe. Aber gut, vielleicht sei mir das im Sommer gegönnt.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Marco Herack:

Okay. Bettina Kohlrausch, vielen Dank für das Gespräch.

Bettina Kohlrausch:

Ich danke dir.

Marco Herack:

Und Florian Blank, vielen Dank.

Florian Blank:

Ja, gern geschehen.

Marco Herack:

Und euch vielen Dank fürs Zuhören. Wenn ihr dazu noch ein paar Anmerkungen habt, wie man die Arbeitswelt verbessern kann in diesem Falle, dann schickt sie uns: systemrelevant@boeckler.de. Hinweise, Korrekturen und Anregungen nehmen wir da gerne entgegen. Oder auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Ansonsten freuen wir uns natürlich, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Und Bettina würdet ihr auf Twitter als [@bettikohlrausch](https://twitter.com/bettikohlrausch) finden. Dann euch einen schönen Sommer noch und bis alsbald. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Das wünschen wir dir auch. Tschüss.

Florian Blank:

Tschüss.